

5. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131 – ФЗ [Электронный ресурс] // Доступно из информационно-справочной системы «Гарант»
6. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: Федеральный закон от 9 февраля 2009 года № 8 – ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2009. - № 7. – С. 776.
7. Об обеспечении доступа к информации о деятельности главы городского округа и администрации городского округа: Постановление администрации городского округа Коломна МО от 04 июня 2010 года № 1154 [Электронный ресурс] // Доступно из информационно-справочной системы «Гарант»
8. Талапина Э.В. Комментарий к законодательству Российской Федерации о противодействии коррупции (постатейный). – М.: Волтерс Клувер. – 2010. – С. 192.
9. О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010 – 2011 годы: Указ Президента РФ от 13 апреля 2010 года № 460 [Электронный ресурс] // Доступно из информационно-справочной системы «Гарант»

УДК 35.075.3

А. В. Савков,

студент,

Уральский федеральный университет,

Екатеринбург, Россия

ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация. В данной статье рассматривается проблема повышения эффективности государственной гражданской службы. Автор рассматривает такие факторы, снижающие эффективность как большое количество запретов и ограничений на государственной службе, отсутствие четкой системы оценки результативности деятельности гражданских служащих.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, государственный гражданский служащий, запреты, ограничения, оценка результативности деятельности.

A. V. Savkov,

student,

Ural Federal University,

Yekaterinburg, Russia

PROBLEMS OF EFFICIENCY OF STATE CIVIL SERVICE: QUALIFICATIONS, RESTRICTIONS, PROHIBITIONS, MOTIVATION

Abstract. This article discusses the problem of increasing the efficiency of the civil service. The author examines the factors that reduce the effectiveness of a large number of prohibitions and restrictions on the public service, the lack of clear performance appraisal system for civil servants.

Keywords: the civil service, civil servant, prohibitions, restrictions, evaluation of the effectiveness of activities.

Эффективность государственной гражданской службы во многом определяет качество государственного управления в стране. В соответствии с этим данный вопрос является актуальным на протяжении последних десятилетий.

На эффективность государственной гражданской службы, по нашему мнению влияет ряд факторов. Во-первых, это отсутствие единой кадровой политики всей системы государственного управления, что особенно заметно на региональном уровне, что в итоге не дает полного эффекта от внедрения новых прогрессивных нормативных правовых актов, нормативных положений, научных методов и современных типовых решений на всех стадиях прохождения государственной службы [3].

Проблемой, снижающей эффективность государственной и муниципальной службы, является большое количество ограничений и запретов для государственных служащих. Так, в отличие от известных норм законодательства о труде, регулирующих порядок приема на работу, ст. 16 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает 11 ограничений для граждан, которые поступают на государственную службу и гражданских служащих, в том числе связанных с родственниками, утратой и приобретением гражданства, предоставления заведомо подложных документов и так далее. [2]

Также для гражданского служащего предусмотрено 19 запретов, в том числе значительная их часть связана с имущественными правами служащего и членов его семьи, такие как запрет на предпринимательскую деятельность, приобретение ценных бумаг, получение подарков и вознаграждений за свою деятельность, участие на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией и др. [2].

Однако, закрепив множество ограничений, для государственных служащих не были созданы необходимые механизмы развития мотивации и стимулирования для обеспечения добросовестной и эффективной работы рассматриваемой категории работников. До сих пор нет четко выраженной системы социальных гарантий государственных служащих; размер денежного содержания не соответствует уровню их ответственности. Новый нормативный правовой акт о денежном содержании, который должен стать стержнем, основой реформирования системы государственной службы, до сих пор не принят.

Имеются проблемы, снижающие эффективность государственной службы, и в системе отбора, закрепления, воспитания кадров для органов государственного управления. К ним можно отнести:

- недостаточную эффективность применяемых методов расчета и прогнозирования потребностей персонала государственной службы;
- отсутствие профориентационной работы для этой категории работников;
- недостаточное нормативное обеспечение технологий и процедур отбора, закрепления и продвижения государственных служащих с доминирующей их ориентацией на профессионально значимые качества;
- слабое решение проблем занятости государственных служащих в рамках формирования федеральных и региональных программ регулирования занятости;
- денежное содержание государственных служащих только из средств соответствующего бюджета не позволяет создавать эффективные стимулирующие механизмы их деятельности [3].

Еще одной проблемой является отсутствие единой системы оценки результатов деятельности государственных гражданских служащих. В настоящее время для ее создания предлагается следующее:

- разработка системы социально-экономических нормативов для всех сфер жизнеобеспечения населения;
- дифференциация их по государственным структурам всех уровней, вплоть до отдельной государственной и муниципальной должности;

- создание мотивационных механизмов повышения эффективности труда государственных и муниципальных служащих (при этом мера материального стимулирования этой категории служащих не должна ограничиваться верхним пределом, а зависеть от показателей уровня удовлетворения потребностей общества в целом, определенных социальных групп и каждого человека в отдельности в продуктах и услугах подведомственных сфер и отраслей экономики, сформированных на базе соответствующих предметах ведения).

По мнению Л.И. Ворониной и Т.Е. Радченко, разработка системы комплексной оценки профессиональной деятельности должна выступить одним из приоритетных направлений кадровой политики как в коммерческих организациях, так и в государственных органах, и органах местного самоуправления [1].

Учет результатов комплексной оценки очень важен для стимулирования гражданских служащих, в частности при определении размеров ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы и премий, включая премии за выполнение особо важных и сложных заданий. При распределении служебной нагрузки между гражданскими служащими структурного подразделения государственного органа также учитываются результаты оценки. Классификация оценки осуществляется не только в зависимости от кадровой технологии, но и периодичности оценки [1].

Подводя итоги, по нашему мнению, повышение эффективности государственной гражданской службы должно включать ряд мер:

- Создание мотивационных механизмов, повышающих заинтересованность гражданских служащих в результатах их служебной деятельности;
- Создание системы комплексной оценки профессиональной деятельности и разработка социально-экономических нормативов простых и понятных для всех слоев населения;
- Создание условий для проведения основательной профориентационной работы для этой категории работников.

Библиографический список

1. Воронина Л.И. , Радченко Т.Е. Анализ теоретико-методологических и нормативно-правовых основ проведения комплексной оценки результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих [Электронный ресурс] // Вопросы управления. – 2015. - № 6. Режим доступа: <http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2015/06/23/>
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27 июля 2004г. №79-ФЗ [Электронный ресурс] // Доступен из справочно-информационной системы «Консультант Плюс».
3. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)»: указ Президента РФ от 10 марта 2009 № 261 (ред. от 10.08.2012) [Электронный ресурс] // Доступен из справочно-информационной системы «Консультант Плюс».